

ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА: ДОЦІЛЬНІСТЬ ЗАСТОСУВАННЯ

Капаруліна І.М., к.е.н., докторант
Національний авіаційний університет України

Потенціал як базова характеристика підприємства привертає увагу багатьох дослідників. Тому формування, визначення тощо потенціалу підприємства виступає актуальною задачею в сучасних умовах функціонування. Оскільки існує досить значна кількість підходів до формування потенціалу, важливо визначити їх призначення та відмінності.

Серед основних підходів до формування потенціалу підприємства можна відзначити: системний, маркетинговий, функціональний, відтворювальний, інноваційний, нормативний, комплексний, інтеграційний, динамічний, оптимізаційний, адміністративний, поведінковий, ситуаційний, структурний [1-4]. За результатами критичного огляду цих підходів можна засвідчити насамперед те, що неможливо рівноцінно їх порівнювати, оскільки вони стосуються різних аспектів формування потенціалу підприємства, а саме:

- крізь призму *процедурного аспекту*, коли акцентується увага на методах впровадження змін, процес формування потенціалу розглядається в адміністративному (регламентація прав, обов'язків тощо) та нормативному (встановлення різнорідних норм показників діяльності) підходах;

- *цільовий аспект* у вигляді визначення кінцевого результату, який повинна забезпечувати реалізація потенціалу, лежить в основі маркетингового (відповідність результату вимогам споживачів), відтворювального (зменшення сукупної вартості чи підвищення якості результату в наступному циклі діяльності), ситуаційного (результат як адаптація до конкретної ситуації на ринку) підходів;

- з точки зору *елементного складу потенціалу* з акцентуацією уваги на певних складових процес формування потенціалу розглядається у поведінковому (ключовий елемент – персонал) та інноваційному (ключовий елемент – НТП) підходах;

- *організаційний аспект* у вигляді вимог до взаємозв'язку та співвідношення складових потенціалу виступає базою в інтеграційному (як встановлення взаємодії між різнорідними елементами потенціалу), комплексному (як врахування різносторонності потенціалу та відповідно діяльності підприємства), структурному (як встановлення пріоритету складових потенціалу та раціоналізації їх співвідношення), динамічному (прогноз вимог до потенціалу на основі ретроспективного аналізу), функціональному (як перебір варіантів виготовлення кінцевого результату

діяльності) підходах;

- на основі *визначення способу кількісного опису* характеристик потенціалу у вигляді математичного моделювання здійснюється формування потенціалу в оптимізаційному підході;

- *окремо від усіх підходів* варто розглядати системний підхід, реалізація якого повинна базуватися на усіх системних аспектах: елементному, структурному, функціональному, цільовому, інтеграційному, ресурсному, історичному, комунікаційному. Тому системний підхід можна вважати базовим, а усі інші підходи виступають варіативними способами реалізації певних системних аспектів.

Загалом дослідження процесу формування потенціалу підприємства різними авторами базується на їх уявленні про сутність потенціалу підприємства. Варто відмітити, що в багатьох випадках спостерігається: по-перше, ототожнення потенціалу з кінцевим результатом діяльності підприємства, по-друге, ототожнення параметрів ресурсів з параметрами потенціалу підприємства. Така інтерпретація сутнісного наповнення поняття «потенціал» явно заперечує співвідношення категорій «можливість (потенція) – реальність». Потенціал – не наявний об’єкт, не фактично отримані результати, а потенційні можливості об’єкта. Загалом подібна інтерпретація спостерігається через те, що під формуванням потенціалу насправді мається на увазі процес формування підприємства як економічного об’єкта з певними можливостями (потенціалом) – підприємство виступає матеріалізацією потенціалу.

Зважаючи на вище зазначене, базисом процесу формування підприємства, наділеного певним потенціалом, виступає системний підхід, а вираження сутності потенціалу повинно відображатися через цільове призначення підприємства з урахуванням певного способу організації взаємодії між його складовими, які визначають кількісно та якісно ці можливості.

1. Арєф’єва О.В. Економічні засади формування потенціалу підприємства / О.В. Арєф’єва, Т.В. Харчук // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – №7 (85). – С. 71-76.

2. Аристархов П.В. Разработка элементов механизма управления экономическим потенциалом промышленного предприятия в условиях модернизации // Автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Павел Валерьевич Аристархов. – Челябинск. – 2012. – 26 с.

3. Васильева В.В. Управление стратегическим потенциалом организации // Автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Вера Викторовна Васильева. – М. – 2010. – 26 с.

4. Федонін О. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навч. посіб. / О.С. Федонін, І.М. Рєпіна, О.І. Олексюк. – К.: КНЕУ, 2003. – 316 с.

Міжнародна стратегія економічного розвитку регіону: матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції, м. Суми, 19–21 червня 2012 року / за заг. ред. О. В. Прокопенко. – Суми : СумДУ, 2012. – С. 47-49.